

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Dalam mendukung penelitian yang peneliti lakukan, maka penulis menyajikan data pendukung dari penelitian terdahulu yang memiliki keterikatan dengan penelitian yang peneliti lakukan, berikut adalah tabel dari hasil penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
1.	Judul	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung (Kholil, 2014)
	Variabel	Disiplin kerja, lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel Dependen
	Metode Penelitian	Metode analisis jalur
	Hasil Penelitian	Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung.
2.	Judul	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Aria Gajayana Malang (Mukzam, 2016)
	Variabel	Lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel Dependen.
	Metode Penelitian	Metode deskriptif
	Hasil Penelitian	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Aria Gajayana Malang
3.	Judul	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang (setiawan, 2013)
	Variabel	Disiplin kerja, dan motivasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel Dependen
	Metode Penelitian	Pendekatan kausal
	Hasil Penelitian	Disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang

Perbedaan penelitian Kholil (2014), Mukzam (2016) dan Setiawan (2013) pada penelitian ini ditemukan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini yaitu pada objek yang akan diteliti dan metode penelitian.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh ketiga peneliti diatas yaitu Kholil (2014), Mukzam (2016) dan Setiawan (2013) adalah sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian saat ini yang akan dilakukan memiliki persamaan pada variabel yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya.

1. Kinerja Karyawan

a) Definisi kinerja karyawan

Mangkunegara (2009:67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (1997) mengungkapkan kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2001:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja juga dapat di sebut sebagai tolak ukur keberhasilan dari suatu tujuan. Dan menurut Wibowo (2010 : 7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

b) Indikator untuk mengukur kinerja**1) Kuantitas**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja karyawan masing-masing.

2) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah yang berhubungan dengan pengukuran waktu dan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan karyawan

c) Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya, dan etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi (dalam Indrajaya & Adnyani, 2013). Adapun Menurut Gibson (2008:123-124) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Faktor Individu

Faktor ini mencakup keterampilan, pengalaman kerja, disiplin kerja, tingkat sosial, latar belakang keluarga, kemampuan dan demografi seseorang

2) Faktor Psikologis

Faktor ini meliputi persepsi, motivasi, kepribadian, sikap, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan peran.

3) Faktor Organisasi

Faktor ini berisi desain pekerjaan, struktur organisasi imbalan dan kepemimpinan.

Mangkunegara (2007) menjelaskan tentang faktor – faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, yaitu :

1) Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (knowledge dan skill). Artinya, pegawai memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kinerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012) terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :

a. Faktor internal

Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu tipe pekerja

keras, sedangkan seorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

2. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2013 : 193) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Handoko (2001:308) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar perusahaan. Sedangkan menurut Tohardi (2002:393) menerangkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

b. Macam-macam disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2001:129), terdapat 2 bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah

digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku, Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Indikator-indikator kedisiplinan

Robbins dan Coulter (2005:182) menyatakan bahwa kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya:

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah

dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Hasibuan (2005:194-198) mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja, yaitu sebagai berikut :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan berkurang.

7) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak dan menghukum setiap karyawan yang melanggar sesuai dengan sanksi dan hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan pada suatu perusahaan.

e. Pelaksanaan sanksi kedisiplinan

Menurut Mangkunegara (2009:131) menerangkan bahwa pelaksanaan sanksi kedisiplinan sebagai berikut :

1) Pemberian peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu di berikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar para karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran

yang telah dilakukannya. Disamping itu surat peringatan tersebut dapat dijadikan pertimbangan dalam penilaian karyawan.

2) Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Tujuannya, agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

3) Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan yang berlaku pada perusahaan.

4) Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan karyawan, tua muda, pria wanita tetap diberlakukan sama dengan peraturan yang berlaku.

3. Lingkungan kerja

a. Definisi lingkungan kerja

Nitisemito (2001:183) berpendapat lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2011:2) berpendapat lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan

maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Sutrisno (2010:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Sedangkan menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Sunyoto (2012) juga berpendapat lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan penerangan.

b. Ada dua jenis pembagian lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Sedarmayanti (2011:27) berpendapat yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan, di antaranya:

a) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan/cahaya yang terang tetapi tidak

menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas/kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b) Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Akan tetapi, kemampuan menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c) Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, dan biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan

panas tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen. Selain itu, tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

d) Sirkulasi di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Udara yang kotor mengakibatkan sesak napas. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan memengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja dan pengaruh psikologis adanya tanaman di sekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu folusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki telinga karena dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan, menurut suatu penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

f) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturan, baik dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum, getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit di antaranya gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, dan tulang.

g) Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Bau-

bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadangkadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan cahaya bergantung pada macam warna itu sendiri.

i) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, sehingga dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja tetapi juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan hal lain untuk bekerja.

j) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang bernada lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Perlu di

ketahua bahwa Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k) Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

l) Udara

Karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Soedarmayanti (2009) “ adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja di suatu perusahaan , baik hubungan dengan atasan ataupun sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan”. Sedangkan, Wursanto (2009), mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Sedangkan menurut Nitisemito (2001) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di

perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi dan pengendalian diri.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan dan tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para karyawan melalui hubungan – hubungan antara sesama karyawan, karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan bawahannya.

a. Jenis – jenis lingkungan kerja non fisik

Menurut Wursanto (2009) menyatakan ada 3 jenis lingkungan kerja non fisik yaitu:

1) Perasaan rasa aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. Perasaan aman tersebut terdiri dari:

- a) Rasa aman dan bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya
- b) Rasa aman dari pemutusan kerja yang dapat menimbulkan kecemasan dari bentuk intimidasi atau tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.

2) Loyalitas karyawan

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk tetap setia kepada perusahaan atau suatu organisasi maupun terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya yang menjadi suatu

tanggung jawab. Loyaltitas disini ada dua macam yang pertama yaitu loyalitas yang bersifat vertical, dan yang yang kedua loyalitas bersifat horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan atau karyawan kepada atasannya ataupun atasan kepada bawahannya. Loyalitas seperti ini dapat dibentuk dengan berbagai cara, untuk menunjukkan loyalitas vertical ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain yaitu:

- a) Kunjungan atau silaturahmi kerumah karyawan oleh suatu pimpinan perusahaan atau sebaliknya, yang dapat dilakukan dalam bentuk seperti arisan.
- b) Keikut sertaan para pemimpin dalam membantu karyawan dalam setiap masalah yang dihadapi oleh karyawannya.
- c) Membela kepentingan para karyawan selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d) Melindungi para bawahannya dari segala bentuk ancaman.

Sementara itu loyalitas bawahan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti open house, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan mereka, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan lebaran atau hari raya natal. Agar silaturahmi antara karyawan dengan atasan tetap terjaga.

3) Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan kepuasan yang akan muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan yang telah dikerjakannya. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku karyawan kearah yang positif sebagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana dengan cita – cita yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

Sehubungan dengan hal tersebut, lebih lanjut berpendapat bahwa “tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan *human relation* sebaik – baiknya”. Dari pendapat tersebut, maka pemimpin menjadikan faktor terpenting atau utama yang dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik dalam suatu lingkup perusahaan.

b. Indikator – indikator lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan yang positif yang dapat mendukung kinerja karyawan. Berikut yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedermayanti (2001 : 46) adalah sebagai berikut:

1) Hubungan antara atasan dan karyawan

Adanya hubungan yang berlangsung secara serasi dan harmonis antara karyawan dan atasan sehingga suasana yang menyenangkan timbul dalam bekerja.

2) Hubungan antara sesama rekan kerja

Hubungan berlangsung secara serasi, tolong menolong dalam bekerja, sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan, dan lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan.

B. Hubungan Antara Variabel

1. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Dalam suatu perusahaan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kinerja yang di capainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang di berikan kepadanya. Disiplin kerja yang baik berhubungan dengan pencapaian hasil kinerja yang baik. Sehingga berguna agar karyawan mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2. Hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan

Namun lingkungan kerja non fisik juga merupakan hal penting dalam suatu perusahaan karena lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan.

3. Hubungan Disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

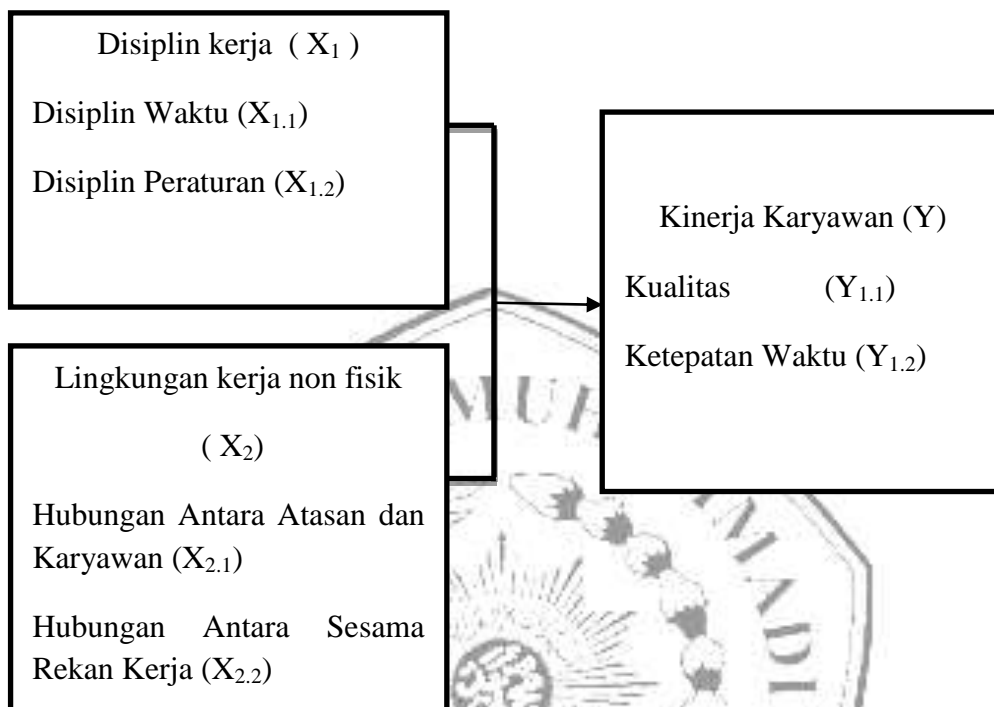
Untuk mengukur produktif atau tidaknya kinerja suatu karyawan salah satunya dengan penilaian kinerja karyawan. Menurut Bambang Wahyudi (2002 : 101) penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja / jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya. Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri

karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Namun hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan jg menjadi faktor baik atau buruknya pada hasil pencapaian kinerja seorang karyawan. Karena faktor lingkungan merupakan faktor yang paling pertama kali dirasakan pada saat bekerja dimana faktor hubungan antara sesama rekan kerja juga bisa dirasakan di dalam lingkungan tempat seseorang bekerja.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan konsep teori yang dijelaskan terdapat hubungan antara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk variabel bebas yang pertama mengenai disiplin kerja apabila disiplin kerja karyawan rendah akan menurunkan kinerja dan kuantitas dalam perusahaan, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja non fisik apabila lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan rasa aman akan berdampak baik bagi karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan. Berdasrkan konsep teori di atas maka dapat di susun kerangka pikir sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka pikir

Hasibuan (2013 : 193) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan. Karena disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja karyawan, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Soedarmayanti (2009) Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang nyaman mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seseorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja

secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kholil (2014) dengan judul pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik pada PT.Inti Karya Plasma Perkasa Tapung menyatakan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka pikir ini menjelaskan bahwadapat diketahui pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja (Y), pengaruh lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja (Y) dan kemudian pengaruh kedua variabel independent yakni disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) sekaligus bersamaan terhadap kinerja karyawan (Y).

D. Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2014) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan

Menurut Nitisemito (2001:183) berpendapat lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Hasibuan (2013 : 193) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kholil (2014) dengan judul pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik pada PT.Inti Karya Plasma Perkasa Tapung menyatakan bahwa disiplin dan lingkungan

kerja berpengaruh positif dan signifikan. Disiplin kerja yang baik dan lingkungan non fisik yang baik akan mencapai kinerja karyawan yang baik. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mukzam (2016) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Aria Gajayana Malang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dari uraian tersebut hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dasarnya adalah penelitian terdahulu, sebagai berikut :

- 1) H_1 : Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Teknik Utama Mandiri
- 2) H_2 : Disiplin kerja paling kuat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Teknik Utama Mandiri